



обхідності виконання завдань, визначених керівництвом.

3. Здатність розуміти власні мотиви праці.

4. Обізнаність з плануванням та його розуміння, вирішення проблем, які можуть виникнути.

5. Здатність брати на себе відповідальність.

6. Відкритість і неупередженість поглядів.

У червні 2008 р. група проекту EQFAS провела зустріч в Австрії з метою проаналізувати результати

практичної роботи з ЄРСК у професійно-технічній освіті сільськогосподарського сектору шести європейських країн. До участі в цій зустрічі був також запрошений Головний експерт проекту ЄС «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» за Компонентом 4 — «Удосконалення освітніх послуг у секторі сільського господарства». На жаль, наразі Україна не може брати участь у цьому проекті

на рівні з країнами-членами ЄС. Однак викладачів українських ПТНЗ сільськогосподарського профілю запрошують взяти участь у деяких пілотних заходах, що відбудуться в різних країнах, з метою практичного ознайомлення з досвідом застосування ЄРСК в шести європейських державах, а також подальшого використання цього досвіду для розробки НРСК в Україні. Для зацікавлених викладачів необхідною передумовою участі є володіння англійською мовою.

Наталія АВШЕНЮК

Підготовка педагогів професійної освіти у Великій Британії



Потреби інтеграції України до європейського та світового освітнього простору зумовлюють необхідність розв'язання ряду складних проблем щодо модернізації професійної підготовки педагогів і сфери педагогічної освіти в цілому. Розбудова єдиного європейського освітнього простору, гармонізація національних систем освіти, зокрема, педагогічної, в умовах розвитку ринку освітніх послуг актуалізують проблеми еквівалентності кваліфікацій, навчальних курсів, дипломів, свідоцтв тощо. Значний інтерес для вивчення досвіду професійної підготовки та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу на європейському континенті викликає Велика Британія як батьківщина цінного історичного досвіду підготовки вчителів та сучасних інноваційних пошуків і стратегій.

Підготовка та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу для закладів професійної освіти в англійському контексті є новим явищем і предметом спеціальних теоретичних досліджень

британських авторів ще не стала. Хоча практичні процеси розробки і запровадження кваліфікаційних характеристик цієї категорії освітян, стандартів фахової підготовки, трансформації їх функцій та ролей супроводжуються активними дебатами, дискусіями, широким обговоренням і появою значної кількості наукових статей британських науковців, зокрема Ч. Десфоргеса, А. Гортон, Л. Паулсона (Ексетерський університет), Д. Харгрівза (Кембріджський університет), М. Рейнольдз (Королівський університет м. Белфаст), Д. Гартлі (Університет м. Данді), А. Мура (Лондонський університет), П. Мегоні, А. Гекстолла (Регемптонський Інститут м. Лондона), А-М. Бетмейкер (Шеффілдський університет), І. Гудсона (Університет Східної Англії).

Різні аспекти цієї проблеми досліджувалися в працях українських учених Н. В. Абашкіної, К. В. Корсака, Н. Г. Ничкало, Л. П. Пуховської, О. І. Щербак та інших.

Організація підготовки педагогічного персоналу для закладів професійної освіти у Великій

Британії є складною. Зазвичай не існує чіткого розмежування між загальною освітою та професійною підготовкою, між базовою підготовкою, підвищенням кваліфікації, а також між педагогічним персоналом, який працює у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах.

Аналіз міжнародного дослідження «Післядипломна підготовка вчителів для професійно-технічної освіти у Європі» (In-service Technical and Vocational Teacher Training in Europe), здійсненого третьою робочою групою «Професійна підготовка вчителів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ)» Європейської асоціації педагогічної освіти за загальним керівництвом А. Л. Террору, показав, що у межах європейського освітнього простору під терміном «післядипломна підготовка вчителів» (in-service teacher training) розуміють усі види підвищення професійної кваліфікації, які виступають логічним продовженням базової професійної підготовки педагогічних працівників. Іноді як синонім вживається інший термін — «неперервна освіта» (continuing education), однак обидва терміни використовуються в межах поняття «подальша освіта» (further education) [1, 6].

У межах професійної освіти під терміном «учитель», зазвичай, розуміють педагога середньої школи або коледжу подальшої освіти, хоча в останніх — учитель називають «лекторами». Термін «тренер» використовують для означення вчителів/інструкторів, що працюють поза державним освітнім сектором, зазвичай, у



сфері професійної підготовки на виробництві та в корпоративних професійних навчальних центрах [2, 40–41].

З початку 90-х рр. XX ст. підготовка педагогічного персоналу для закладів професійної освіти у Великій Британії здійснюється під контролем Міністерства освіти і кваліфікацій та Агентства підготовки вчителів. Педагогів професійної школи готують переважно у навчальних закладах двох типів: університетах на факультетах педагогіки, що є так званим «університетським» сектором, та в коледжах вищої освіти (суто педагогічні коледжі або багатопрофільні коледжі вищої освіти), які належать до «неуніверситетського» сектора.

Навчальні плани й терміни підготовки можуть відрізнятися один від одного залежно від типу кваліфікації та обраної спеціалізації. Методику викладання вибирають викладачі навчального закладу. Навчання містить теоретичну й практичну складову, а також елементи педагогічної практики. Воно проводиться за стаціонарною чи заочною формою, а також може поєднувати елементи обох форм і мати вигляд курсів підвищення кваліфікації з відривом від викладацької діяльності на один або два дні.

Є два типи програм базової підготовки вчителів професійної освіти:

1. Однорічний курс стаціонарної форми навчання в університеті чи іншому вищому навчальному закладі, в межах якого треба пройти 120 днів педагогічної практики у двох різних школах. Програма підготовки передбачає вивчення теоретичних і практичних основ методики викладання предмета спеціалізації, теорії освіти та основ соціальних наук. Практичні навички й уміння викладання предмета спеціалізації одночасно перевіряє й оцінює шкільний методист-ментор та університетський тьютор у шкільному контексті. Курси розроблено відповідно до стандартів Агентства підготовки вчителів і проходять рубіжний та заключний моніторинг. За умови успішного завершення курсу вчителі отримують Післядипломне свідоцтво з педагогіки і є рекомендованими інституцією для отримання Статусу

кваліфікованого вчителя. Отримавши таку кваліфікацію, вчитель-початківець повинен пройти річний випробний термін з метою її підтвердження.

2. Альтернативна, націлена на працевлаштування, програма «Базова професійна підготовка вчителя з основою у школі». Підготовка до викладання предмета спеціалізації повністю здійснюється на базі школи, без втручання факультету педагогіки вищого навчального закладу [3].

Учителі, що вступають на роботу, як викладачі коледжів подальшої освіти повинні здобути педагогічну кваліфікацію у вигляді Сертифікату з педагогіки або Післядипломного свідоцтва з педагогіки. Претенденти на посаду, які мають ступінь або педагогічну кваліфікацію, отримують Післядипломне свідоцтво з педагогіки, а ті, які мають фахову непедагогічну кваліфікацію, отримують Сертифікат з педагогіки. Сертифікати викладачів подальшої освіти, зазвичай, відрізняються від сертифікатів шкільних учителів додатковим уточненням, що це є галузь подальшої освіти, професійної освіти і підготовки, післяобов'язкової освіти і підготовки (post-compulsory education and training).

Такі програми підготовки тривають один рік і надаються університетами і закладами вищої освіти, а педагогічна практика відбувається у коледжах подальшої освіти або коледжах 6 класу (6th form college). Кожен пошукач ступеня повинен пройти щонайменше 120 годин педагогічної практики.

Університети та інституції вищої освіти дозволяють майбутнім учителям пройти процедуру Акредитації попереднього навчання (Accreditation of Prior Learning) з метою визначення етапу підготовки за фаховими програмами. Зазвичай, найбільший відсоток навчального часу, на який можна скоротити підготовку, сягає 50 %.

На посаду педагога професійної освіти приймають осіб, які не мають учительської кваліфікації. Претендентам достатньо мати будь-яку професійну кваліфікацію за профілем та суттєвий досвід роботи за спеціальністю. До професійних кваліфікацій можуть належати національно визнані по-

свідчення (наприклад, у галузі інженерії, перукарського мистецтва, будівництва тощо), які започатковуються і присуджуються відповідним відділом Ради з галузевих кваліфікацій/компетентностей (Sector skills Council). Кожна Рада з галузевих кваліфікацій відповідає за розробку й запровадження стандартів у певній професійній сфері.

На початку XXI ст. розробляються вимоги про отримання цією категорією педагогічного персоналу повної педагогічної кваліфікації (full teaching qualification), що підтверджується Сертифікатом з освіти (Certificate in Education) або Післядипломним свідоцтвом з педагогіки (Post-Graduate Certificate in Education). Викладачів сектору подальшої освіти, яких часто називають «лекторами», стимулюють до отримання спеціальної підготовки педагогів подальшої освіти і донедавна ця вимога не була обов'язковою. Однак з вересня 2001 р. в Англії та з 2002 р. в Уельсі всі нові викладачі сектору професійної освіти повинні пройти професійну підготовку і отримати професійну кваліфікацію вчителя подальшої освіти, яка підтверджується Організацією з навчання в галузі подальшої освіти (FENTO — Further Education Training Organisation). Учителів, працевлаштованих до 1 вересня 2001 р., стимулюють отримати таку кваліфікацію у процесі підвищення професійної кваліфікації.

У Північній Ірландії лектори коледжів подальшої освіти, в яких немає вчительської кваліфікації, повинні мати іншу визнану в цій політикоадміністративній частині Великої Британії кваліфікацію, наприклад, університетський ступінь або професійну кваліфікацію з предмета викладання. Володарі визнаних професійних кваліфікацій повинні отримати оцінку, не нижче «С» з англійської мови та математики в межах Сертифіката про загальну середню освіту і мати трирічний досвід роботи у відповідній промисловій чи бізнесовій галузі. Під час працевлаштування за контрактом вони протягом трьох років мають отримати Сертифікат післядипломної підготовки (Подальша і вища освіта), а потім розширювати свою підготовку для отримання Дипло-



ма післядипломної підготовки у подальшій чи вищій освіті. Ці вимоги зафіксовано у Циркулярі 2001/18 Департаменту освіти Північної Ірландії [4, 9–12].

Традиційно коледжі подальшої професійної освіти, зосереджуючи свою увагу на наданні суто професійної підготовки, відбирали викладачів з промислової та комерційної галузей, щоб вони могли передавати свої практичні навички і досвід молоді. Більшість педагогів-предметників, пов'язаних з професійною діяльністю, і нині розпочинають свою викладацьку діяльність з неповної зайнятості, залишаючись працівниками промислових чи комерційних структур. Однак останнім часом коледжі подальшої освіти почали запроваджувати академічні навчальні курси на додаток до професійних. Більшість викладачів академічних навчальних курсів володіють відповідною кваліфікацією учителя — статусом кваліфікованого вчителя та досвідом роботи у старшій середній школі.

У вересні 2001 р. Департамент освіти і кваліфікацій Англії (DFES — Department for Education and Skills) запровадив обов'язкові професійні кваліфікації для педагогів коледжів подальшої освіти в Англії, про що йдеться у документі «Норми кваліфікації викладачів сектору подальшої освіти». А з 2002 р. Національна Валійська Асамблея ввела такі самі вимоги для викладачів коледжів професійної освіти в Уельсі. «Правила стимулювання підготовки вчителів» від 2001 р. уповноважили Національну Асамблею Уельсу видавати гранти на проходження курсів професійної підготовки вчителів в аспірантурах коледжів. Курси розроблено і навчання сплановано так, щоб уможливити невідривне від професійної діяльності навчання [5, 10].

Станом на 2002 р. 60 % учителів, що працюють у коледжах подальшої освіти на штатних посадах та 30 відсотків тих, хто працює за сумісництвом, отримали таку педагогічну кваліфікацію. Для цього їм треба пройти відповідну підготовку (стаціонарно чи заочно) у вищих навчальних закладах. Стаціонарне навчання триває один рік, а заочне — два роки. Деякі вчителі отримали

нижчий за рівнем Педагогічний сертифікат учителя подальшої освіти (Further Education Teachers' Certificate), який присуджує Лондонський інститут «Місто та Гільдії» (City and Guilds of London Institute).

Педагоги, які відповідають за перевірку й оцінювання рівня набутих професійних компетентностей студентів згідно з кваліфікаційними характеристиками обраної професії, повинні мати Посвідчення Експерта (Assessor Award). Вони мають володіти різними формами та функціями оцінювання: зовнішнє та внутрішнє оцінювання, зовнішня перевірка стандартів тощо.

На додаток існує ряд навчальних/педагогічних кваліфікацій, які можуть отримати тренери й фахівці з розвитку виробничого персоналу на підприємствах. До них, зокрема, належать Посвідчення вчителя з офісного менеджменту та Посвідчення тренера з розвитку персоналу, які присуджуються Лондонським інститутом «Місто та Гільдії» та Акредитаційним інститутом розвитку персоналу (Chartered Institute for Personnel Development). Такі посвідчення може отримати будь-який учитель чи тренер щодо підвищення власної професійної кваліфікації. Деякі з цих посвідчень можуть зараховуватися вищими навчальними закладами як кредити під час підготовки учителів до отримання повної педагогічної кваліфікації.

Усі вчителі й тренери, які оцінюють набуті студентами компетентності щодо отримання Національної професійної кваліфікації (National Vocational Qualification), повинні мати національно визнану кваліфікацію експерта, яка називається «Кваліфікація тренера й експерта» (Trainer and Assessor Qualification) і присуджується Акредитаційним інститутом розвитку персоналу [6, 369].

Професійні кваліфікації для педагогів професійної освіти встановлено на основі національних стандартів викладання в галузі подальшої і професійної освіти, розроблених у 2001 р. Організацією з навчання в галузі подальшої освіти. Ця інституція відповідає не лише за розробку фахових стандартів для всіх категорій персоналу в галузі професійної освіти (директорів коледжів, керівників, викладачів,

допоміжного персоналу та ін.), а й за забезпечення якості їх впровадження, про що зазначається у «Стандартах викладання й підтримки навчання у галузі подальшої освіти» [7]. Організація з навчання в галузі подальшої освіти акредитує програми на 4 роки і в 2003 р. здійснила акредитацію 50 вищих навчальних закладів та 7 Національних агентств присвоєння кваліфікацій.

Нормативні документи вимагають, щоб вищі навчальні заклади та Національні агентства присвоєння кваліфікацій, які запроваджують програми підготовки вчителів для закладів подальшої професійної освіти, акредитували їх в Організації з навчання в галузі подальшої освіти на відповідність встановленим стандартам. Стандарти мають загальний характер і не є предметно-орієнтованими. Вони застосовуються до всіх предметів професійної підготовки, які викладаються в системі подальшої освіти. Зважаючи на останні зміни, яких зазнала система подальшої освіти, стандарти потребують доопрацювання, зокрема поглиблення в напрямі методики викладання предметів.

Попри те, що з вересня 2001 р. обов'язкові педагогічні кваліфікації набули легітимного статусу у Великій Британії, деякі проблеми, порушені у консультативних документах з приводу їх запровадження, залишилися невирішеними. Так, Міністерство освіти і кваліфікації майже одночасно запровадило в пілотному режимі окрему кваліфікацію для базової педагогічної підготовки шкільних учителів з вираженою предметною специфікою і орієнтацією на базові професійні компетентності. Питання про те, які ключові компетентності мають стати обов'язковими для всіх педагогів професійної освіти, також залишилося нерозв'язаним, хоча очевидно, що у найближчому майбутньому певний рівень числової, писемної та комп'ютерної грамотності стане невід'ємним компонентом усіх професійних кваліфікацій. Іншими невирішеними проблемами є такі: 1) як забезпечити ефективний професійний розвиток педагогів у коледжах; 2) у який спосіб об'єднати зусилля й наміри в напрямі отримання педагогами базової педагогічної кваліфікації;



3) якою має бути процедура акредитації попередньо набутих компетентностей працюючими педагогами професійної освіти відповідно до нових категорій педагогічних кваліфікацій тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Tarron A. L. In-service technical and vocational teacher training in Europe. — ATEE Cahiers. — Brussels: ATEE, 1993. — 77 p.

2. Terminology of Vocational Training Policy. A Multilingual glossary of key terms. — CEDEFOP, 2004. — 58 p.

3. United Kingdom. Training VET teachers and trainers: Country Report. — [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.trainingvillage.gr/etv/national

4. Cordova P., Gerard F., Melis A. Teachers and trainers in Vocational training: Volume 1 / P. Cordova, F. Gerard, A. Melis. — Berlin: CEDEFOP, 1995. — 22 p.

5. Bathmaker A. M. Standardising teaching: the introduction of the National

Standards for teaching and supporting learning in further education in England and Wales / A. M. Bathmaker // Journal of In-service Education. — 2000. — Volume 26. — № 1. — P. 9—23.

6. British Vocational Qualifications: 6th Edition. — London: Kogan Page, 2003. — 532 p.

7. Standards for teaching and supporting learning in further education in England and Wales: FENTO. — [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.fento.gov.uk



Людмила ЩЕРБАК

Управління системою професійної підготовки робітничих кадрів у Російській Федерації

У рамках реалізації Проєкту ЄС «Підвищення ефективності управління системою професійно-технічної освіти на регіональному рівні в Україні» здійснюється низка заходів, пов'язаних з питаннями децентралізації управління професійно-технічною освітою (ПТО). Це проведення семінарів, «круглих столів», ділових зустрічей з представниками різних рівнів системи ПТО, іншими заінтересованими партнерами, підготовка та надання беніфіціарію Міністерству освіти і науки відповідних пропозицій, рекомендацій, інформаційних матеріалів з досвіду європейських та інших країн тощо.

Як свідчить світова практика, процес децентралізації управління системою професійної освіти є складним і тривалим, і йому має передувати копітка підготовча робота. Йдеться насамперед про внесення необхідних змін і доповнень до чинного законодавства, розроблення і затвердження стратегії (програми) децентралізації, плану відповідних заходів її реалізації, забезпечення методично-психологічного супроводу та навчання працівників різних рівнів системи для роботи в

умовах регіонального фінансування, розроблення необхідних нормативів, положень тощо.

Важливо в підготовчому періоді з'ясувати і врахувати в практичній роботі переваги та недоліки децентралізації управління системою професійно-технічної освіти, яка вже має місце в інших країнах.

З огляду на це заслуговує на увагу, зокрема, досвід **Російської Федерації**, де активно здійснюється модернізація системи підготовки робітничих кадрів в умовах децентралізації. Це зумовлено зростаючими вимогами роботодавців до якості робочої сили.

На багатьох російських підприємствах активно впроваджуються нові технології, оновлюється обладнання (техніка), розширюються обсяги виробництва і номенклатура продукції.

Ці зміни зумовлюють попит на кваліфіковані робітничі кадри. Від 60 до 90 % вакансій припадає на робітничі професії, і особливо на висококваліфікованих робітників, частка яких від загальної кількості зайнятих їх в економіці за експертними оцінками становить 5 % проти 40 % у розвинених країнах Європи і США.

Крім цього середній вік росій-

ського робітника, за експертними оцінками Російського союзу товаровиробників, становить 53—54 роки.

На тлі змін, що відбуваються на ринку праці, російський уряд протягом останніх років здійснював і продовжує здійснювати цілеспрямовані заходи на модернізацію професійної освіти.

Серйозного реформування знала, зокрема, система управління професійною освітою.

З метою підвищення ефективності діяльності навчальних закладів початкової і середньої професійної освіти вони розділені на два рівні підпорядкування — федеральний і регіональний. Частину повноважень передано на муніципальний рівень.

Про ефективність цього кроку свідчить те, що в кожному регіоні Російської Федерації розроблені та реалізуються конкретні цільові програми розвитку професійної освіти, формується державне регіональне замовлення виключно за участю соціальних партнерів (організації роботодавців, об'єднання профспілок, служби зайнятості), оперативно приймаються закони, постанови, розпорядження, накази регіональних органів виконавчої влади, спрямовані на підвищення якості робочої сили та реальне забезпечення ринку праці кваліфікованими робітниками.

Сьогодні в умовах децентралізації управління системою професійної освіти обсяги співфінансування освітніх програм з боку роботодавців і регіонів перевищили обсяги федерального фінансування.

Спільно з роботодавцями підготовлено пропозиції щодо удосконалення механізмів, які дають